



BOSHQARUV PSIXOLOGIYA TERMINLARI VA TARJIMA MUAMMOLARI

Norboyeva Dilafruz Jumakulovna

SamISI. O'zbek tili va adabiyoti

kafedrası katta o'qituvchisi

norboyevadilafruz73@gmail.com

ORCID 0009-0003-5113-4797

Annotatsiya: Maqolada boshqaruv psixologiyaga oid terminlarni tarjima qilish muammolari, ularning aniqligi va lug'atlarning tasnifi, shuningdek, boshqaruvning zamonaviy psixologik jihatlarini ko'rib chiqiladi. Zamonaviy tashkilotlar faoliyatida boshqaruv psixologiyasi terminologiyasi batafsil tahlil qilinadi.

Shuningdek, boshqaruv jarayonida psixologik omillar — motivatsiya, liderlik, kommunikatsiya va inson omilining ahamiyati keng ko'rib chiqiladi. Tadqiqotda terminologik aniqlik va psixologik yondashuvlarning tas kilot samaradorligiga ta'siri misollar asosida izohlanadi.

Kalit so'zlar: sohaviy terminologiya, boshqaruv psixologiyasi, liderlik, kommunikatsiya, motivatsiya, inson omili, samaradorlik, tashkilot

Аннотация: В статье подробно анализируется терминология психологии управления в деятельности современных организаций. Рассматриваются проблемы перевода терминов, их точность и классификация словарей, также современные психологические аспекты управления. Также в процессе управления широко рассматриваются психологические факторы — мотивация, лидерство, коммуникация и значение человеческого фактора. В исследовании на примерах объясняется влияние терминологической точности и психологических подходов на эффективность организации.



Ключевые слова: терминология, психология управления, лидерство, коммуникация, мотивация, эффективность

Annotation: The article provides a detailed analysis of the terminology of management psychology in the activities of modern organizations. It examines the problems of translating terms, their accuracy, and the classification of dictionaries, as well as modern psychological aspects of management. It also extensively considers psychological factors in the management process—motivation, leadership, communication, and the importance of the human factor. The study explains, using examples, the impact of terminological accuracy and psychological approaches on organizational effectiveness.

Keywords: sectoral terminology, management psychology, leadership, communication, motivation, efficiency

Zamonaviy globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar faoliyati keskin o'zgarib, boshqaruv jarayonlari tobora murakkablashib bormoqda. Raqobatning kuchayishi, texnologiyalarning tez yangilanishi va bozor talablarining o'zgaruvchanligi tashkilotlardan tezkor va samarali qarorlar qabul qilishni talab etmoqda. Bunday murakkab sharoitda muvaffaqiyatga erishish uchun nafaqat iqtisodiy va texnik bilimlar, balki sohavi y terminologiyani mukammal bilish va boshqaruv psixologiyasini chuqur tushunish zarur hisoblanadi.

Sohaviy terminologiya — bu ma'lum bir kasb yoki faoliyat yo'nalishiga oid maxsus tushunchalar tizimi bo'lib, u professional kommunikatsiyaning asosini tashkil etadi. Har bir sohada o'ziga xos terminlar mavjud bo'lib, ular orqali murakkab jarayonlar qisqa va aniq ifodalanadi. Masalan, iqtisodiyot sohasida “rentabellik”, “likvidlik”, “investitsiya” kabi tushunchalar keng qo'llaniladi. Agar bu terminlar noto'g'ri tushunilsa yoki turlicha talqin qilinsa, bu tashkilot faoliyatida jiddiy xatolarga olib kelishi mumkin.[1;78] Shu sababli terminologiyaning aniqligi va yagona standart asosida qo'llanilishi katta ahamiyatga ega.



Amaliy tajriba shuni ko'rsatadiki, terminologik aniqlik mavjud bo'lgan tashkilotlarda ish jarayonlari ancha samarali kechadi. Xodimlar o'rtasida tushunmovchiliklar kamayadi, topshiriqlar tezroq bajariladi va qaror qabul qilish jarayoni soddalashadi. Aksincha, terminologik noaniqlik mavjud bo'lgan muhitda xatolar ko'payadi, vaqt yo'qotiladi va resurslardan samarasiz foydalanish kuzatiladi. Shu nuqtai nazardan, terminologiyani standartlashtirish va uni muntazam ravishda yangilab borish zarurdir.

“Samarali boshqaruv aniq tushunchalar va ravshan ifodaga asoslanadi” [П. Друкер, *Практика менеджмента*, 2003]. Ushbu fikr terminologiyaning boshqaruv tizimidagi o'rnini aniq ifodalaydi. Haqiqatan ham, har qanday strategik yoki operativ qaror aniq tushunchalarga asoslangan bo'lishi lozim.

Boshqaruv psixologiyasi esa tashkilot ichidagi insonlarning xulq-atvori, hissiyotlari, ehtiyojlari va motivatsiyasini o'rganadi. Har qanday tashkilotning asosiy resursi inson hisoblanadi va uning samaradorligi ko'p jihatdan psixologik omillarga bog'liq. Xodimlarning ishga bo'lgan munosabati, ularning ichki rag'bat, stress darajasi va jamoa bilan o'zaro aloqasi umumiy natijaga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

“Motivatsiya inson faoliyatining asosiy harakatlantiruvchi kuchidir” А. Маслоу, *Мотивация и личность* [2;89]. Bu fikr shuni anglatadiki, xodimlar faqat moddiy rag'bat bilan emas, balki psixologik ehtiyojlar — e'tirof, hurmat, o'sish imkoniyati orqali ham faol ishlaydi. Shu sababli zamonaviy tashkilotlarda motivatsiya tizimini to'g'ri tashkil etish muhim vazifalardan biridir.

Bundan tashqari, liderlik tushunchasi boshqaruv psixologiyasining muhim elementlaridan biri hisoblanadi. Rahbarning boshqaruv uslubi jamoaning ish faoliyati va ruhiy muhitiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Masalan, avtoritar uslub tezkor qarorlar qabul qilish imkonini bersada, uzoq muddatda xodimlarning tashabbuskorligini pasaytirishi mumkin. Aksincha, demokratik uslub jamoaviy fikrlashni rivojlantiradi va xodimlarning faolligini oshiradi. “Liderlik — bu



boshqalarga ta'sir ko'rsatish qobiliyatidir" С. Роббинс, *Организационное поведение*, 2017 [3;90].

Shuningdek, samarali kommunikatsiya boshqaruvning ajralmas qismi hisoblanadi. Tashkilot ichida axborotning to'g'ri va o'z vaqtida yetkazilishi ish jarayonining uzluksizligini ta'minlaydi. Kommunikatsiya nafaqat axborot almashish vositasi, balki jamoa ichidagi ishonch va hamkorlikni shakllantiruvchi omil hamdir.

Hozirgi kunda raqamli texnologiyalarning rivojlanishi bilan terminologiya va boshqaruv psixologiyasi o'rtasidagi bog'liqlik yanada kuchaymoqda. Masofaviy ish (remote work), onlayn jamoalar va virtual boshqaruv tizimlari yangi kommunikatsiya usullarini talab qilmoqda. Bunday sharoitda aniq terminlardan foydalanish va psixologik yondashuvlarni to'g'ri qo'llash ayniqsa muhimdir.

Xulosa qilib aytganda, sohavi y terminologiya va boshqaruv psixologiyasi zamonaviy tashkilotlar samaradorligini ta'minlovchi ikki muhim omil hisoblanadi. Ularning uyg'unligi tashkilot ichidagi jarayonlarni optimallashtiradi, inson omilidan samarali foydalanishni ta'minlaydi va umumiy natijalarni yaxshilaydi.

Zamonaviy boshqaruv tizimlarida inson omili, xususan, psixologik jihatlar tobora muhim o'rin egallamoqda. Bu esa boshqaruv psixologiyasi fanining mustaqil yo'nalish sifatida rivojlanishiga turtki bo'ldi. Mazkur fan doirasida yuzaga kelgan ko'plab maxsus terminlar turli tillarga tarjima qilinayotganda, ekvivalentlik masalasi dolzarb muammo sifatida qaralmoqda.

Chunki boshqaruv psixologiyasi terminlari nafaqat ilmiy, balki madaniy, ijtimoiy va hatto ideologik kontekstga ham ega. Shuning uchun bu terminlarni tarjima qilishda leksik-semantik aniqlik, kontekstga moslik, madaniy ekvivalentlik kabi jihatlar muhim ahamiyat kasb etadi.

Tarjimada ekvivalentlik, asl matndagi ma'no va funktsiyani tarjima tilida imkon qadar to'g'ri, aniq va to'liq ifodalash jarayonidir. Tarjimada to'liq ekvivalentlikka erishish ayniqsa soha terminlari bilan ishlaganda muhim ahamiyat kasb etadi, ayniqsa, tarjimashunoslik doirasidagi muhim masalalardan biridir [4; 28-



30-b]. Ushbu soha o'ziga xos terminologik tizimga ega bo'lib, u quyidagi guruhlarga ajraladi:

Psixologik terminlar: motivatsiya, emotsional intellekt, stress, qaror qabul qilish, shaxslararo munosabatlar.

Boshqaruvga oid terminlar: liderlik, boshqaruv uslublari, tashkilot madaniyati, vakolat, mas'uliyat.

Ijtimoiy psixologik terminlar: ijtimoiy rol, konformizm, guruh psixologiyasi, kommunikatsiya.

Bu terminlarning har biri tarjimada turli muammolarni yuzaga chiqaradi, chunki ular murakkab tushunchalarni ifodalaydi va kontekstga bevosita bog'liq. Boshqaruv psixologiyasiga oid terminlarni tarjima qilishda quyidagi ekvivalentlik turlariga e'tibor qaratiladi:

Leksik ekvivalentlik: terminning so'zma-so'z mos kelishi.

Funksional ekvivalentlik: terminning tarjima tilida ham asl tilidagidek funksiyani bajarishi.

Kontekstual ekvivalentlik: terminning ishlatilgan kontekstda o'z o'rnini to'liq topa olishi.

Pragmatik ekvivalentlik: terminning tarjima tilida xuddi asl matndagi kabi ta'sir kuchiga ega bo'lishi[5; 45-48-b.].

Ba'zi terminlar tarjima tilida aynan mos atama shaklida mavjud:

<i>Inglizcha</i>	<i>O'zbekcha</i>	<i>Ruscha</i>
Motivation	Motivatsiya	Мотивация
Leadership	Liderlik	Лидерство
Communication	Kommunikatsiya	Коммуникация
Teamwork	Jamoaviy ish	Командная работа

Bunday terminlar ko'pincha xalqaro lug'aviy birikmalardir[2; 87-90-b].

Ba'zi atamalar tarjima tilida mavjud bo'lmagani sababli ularning mazmuni tavsif orqali yetkaziladi:



<i>Inglizcha</i>	<i>O'zbekcha</i>	<i>Ruscha</i>
Emotional Intelligence	Emotsional intellekt	Эмоциональный интеллект
Conflict management	Mojaroni boshqarish	Управление конфликтами
Stress management	Stressni boshqarish	Управление стрессом
Feedback	Qayta aloqa (fikr bildiruv)	Обратная связь

Groupthink — guruhda mustaqil fikrlashning susayishi holati - групповое мышление (состояние ослабления самостоятельного мышления в группе).

Murakkab tushunchalarni anglatuvchi terminlar ko‘pincha tushuntirish orqali tarjima qilinadi: Cognitive dissonance — inson ongida qarama-qarshi fikr yoki qadriyatlar to‘qnashuvida yuzaga keladigan noqulay psixologik holat - когнитивный диссонанс (неприятное психологическое состояние, возникающее в сознании человека при столкновении противоречивых мыслей или ценностей) [6; 45-47-b.].

Mazkur tadqiqot kompleks yondashuv asosida olib borildi. Unda nazariy va amaliy metodlar o‘zaro uyg‘unlashtirilib, sohavi y terminologiya va boshqaruv psixologiyasini chuqur o‘rganishga imkon beruvchi ilmiy usullar qo‘llanildi. Avvalo, monografik tahlil usuli orqali sohaga oid ilmiy adabiyotlar, darsliklar va tadqiqot ishlari o‘rganildi. Ushbu bosqichda terminologiyaning shakllanishi, uning rivojlanish jarayoni hamda boshqaruv psixologiyasining asosiy nazariy tushunchalari tahlil qilindi. Bu usul tadqiqotga ilmiy asos yaratib berdi va asosiy tushunchalarni aniqlashtirishga xizmat qildi.

Keyingi bosqichda analitik usul qo‘llanildi. Bu usul yordamida tashkilotlarda uchraydigan muammolar, jumladan kommunikatsiya kamchiliklari, terminologik noaniqliklar va psixologik to‘siqlar chuqur tahlil qilindi. Har bir muammo sabab va



oqibatlari bilan birga o'rganilib, ularning boshqaruv samaradorligiga ta'siri aniqlashtirildi.

Shuningdek, taqqoslash usuli orqali turli tashkilotlar faoliyati solishtirildi. Bunda boshqaruv uslublari, terminologiyadan foydalanish darajasi va jamoaviy psixologik muhit o'rganildi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, samarali ishlaydigan tashkilotlarda aniq va standartlashgan terminologiya hamda sog'lom psixologik muhit mavjud bo'ladi.

Statistik tahlil usuli orqali esa xodimlar motivatsiyasi, kommunikatsiya samaradorligi va ish unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik o'rganildi. Olingan natijalar asosida psixologik muhit yaxshi bo'lgan tashkilotlarda ish samaradorligi yuqori bo'lishi aniqlangan.

Bundan tashqari, so'rovnoma usuli yordamida xodimlar va rahbarlarning fikrlari yig'ildi. Ular orqali terminologiyaning tushunarlik darajasi, boshqaruv uslubi va motivatsion omillar haqida ma'lumot olindi. Bu usul inson omilini bevosita tahlil qilish imkonini berdi.

Kuzatish usuli esa real ish jarayonlarini o'rganishga qaratildi. Tashkilot ichidagi kundalik faoliyat, jamoaviy munosabatlar va rahbar-xodim o'zaro aloqalari bevosita kuzatilib, amaliy holat baholandi.

Yakuniy bosqichda amaliy holat usuli qo'llanildi. Bu usul orqali konkret vaziyatlar asosida boshqaruvdagi muammolar va ularning yechimlari tahlil qilindi. Bu esa nazariy bilimlarni amaliyot bilan bog'lash imkonini berdi.

Umuman olganda, qo'llanilgan metodlar tadqiqotning ilmiy asoslangan, ishonchli va amaliy ahamiyatga ega bo'lishini ta'minladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, sohavi y terminologiyaning aniqligi tashkilot ichidagi kommunikatsiyani tubdan yaxshilaydi. Masalan, bir kompaniyada "deadline" tushunchasi noto'g'ri talqin qilingani sababli loyiha kechikkan. Keyinchalik terminlar aniq standartlashtirilgach, bunday muammo yo'qolgan.



Boshqaruv psixologiyasi nuqtai nazaridan qaraganda, xodimlarning motivatsiyasi eng muhim omillardan biridir. Agar xodim o'z ishidan qoniqsa va qadrlansa, u yuqori natija ko'rsatadi. Aksincha, motivatsiya past bo'lgan muhitda ish sifati pasayadi.

Liderlik uslubi ham katta rol o'ynaydi. Avtoritar uslub qisqa muddatda natija berishi mumkin, ammo uzoq muddatda jamoaning ruhiy holatini yomonlashtiradi.

Demokratik uslub esa xodimlarni jalb qiladi va ularning faolligini oshiradi [8;12]

Kommunikatsiya masalasi ham juda muhim. Samarali kommunikatsiya mavjud bo'lgan tashkilotlarda:

- xatolar kamayadi
- qarorlar tezroq qabul qilinadi
- jamoaviy ish yaxshilanadi

Konfliktlar ham boshqaruv jarayonining ajralmas qismi hisoblanadi. To'g'ri boshqarilgan konflikt yangi g'oyalar paydo bo'lishiga yordam beradi, noto'g'ri boshqarilgan konflikt esa jamoani parchalashi mumkin.

Psixologik muhit ham muhim omil hisoblanadi. Stress darajasi yuqori bo'lgan tashkilotlarda samaradorlik past bo'ladi. Shu sababli psixologik treninglar, dam olish tizimi va qo'llab-quvvatlash muhitini yaratish muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma. T.: TDIU, 2008. – 184 b.
2. Salomov G'aybullo «Til va tarjima» o'quv qo'llanma «Fan» nashriyoti T., 1996. 108-115b.
3. Реформатский А. О некоторых явлениях словообразования в русской терминологии // Труды МИФЛИ. Т.У. 1999. - 165с.



4. Norboyeva D.J. Boshqaruv psixologiyasiga oid terminlarning leksik-semantik xususiyatlari. Berdaq nomidagi Qoraqalpoq davlat universitetining axborotnomasi № 4 (63) 2023. 266-268 b.

5. Хайбулина Г.Н. Структурно-семантические особенности психологической терминологии в современном русском языке: Автореф. дисс...канд. филол. наук. –Уфа, 2012.–27 с .

6. G‘oziyev E., Tursunov L. Psixologiyada mukammal lug‘at tuzish xususiyatlari (universitetlarning talabalari uchun o‘quv qo‘llanma). –T., 2005.

7. Ergasheva G.Q. O‘zbek va rus tillarida psixologiyaga oid terminlarning yasalish xususiyatlari // Ta’lim tizimida ijtimoiy gumanitar fanlar.– Toshkent, 2011. – № 3-4. –B. 125-129 (10.00.00 № 16).

8. Norboyeva D.J. Oliy ta’lim muassasalarida mutaxassislik terminlarini o‘qitishning innovasion texnologiyalari. Servis. SamISI 2020.-№2. 177-180 b.